

# Information und Unterstützung im Rahmen Qualifizierter Zuwanderung in Australien



**CHRISTIANE EBERHARDT**  
Dr., wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich »Grundsatzfragen der Internationalisierung/Monitoring von Berufsbildungssystemen« im BIBB



**SILVIA ANNEN**  
Dr., wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich »Kaufmännische Berufe, Berufe der Medienwirtschaft und Logistik« im BIBB

**Nicht nur Sonne und Strand, sondern auch eine Arbeitslosenquote von unter fünf Prozent und ein kontinuierliches Wirtschaftswachstum machen Australien zu einem beliebten Einwanderungsland. Für Einwanderungswillige ist der Weg bis zur Arbeitsaufnahme jedoch oft lang und kompliziert. Sie müssen sich in einem komplexen System von Interessenbekundungen, Anträgen und Prüfungen zurechtfinden. Unterstützung bieten dabei sogenannte Migration Agents. Ihr Aufgaben- und Tätigkeitsfeld wird im Beitrag vorgestellt und vor dem Hintergrund bestehender Rahmenbedingungen reflektiert. Dabei wird auf Interviews zurückgegriffen, die im November 2014 im BIBB-Projekt MoVA durchgeführt wurden.**

## Der Beratungskontext: Das australische Migrationsprogramm

Seit Ende des Zweiten Weltkriegs ist die australische Bevölkerung von ca. sieben Mio. auf 23,9 Mio. Menschen (Dezember 2015) angewachsen. Waren 1945 zehn Prozent der Bevölkerung im Ausland geboren, sind es laut Australian Bureau of Statistics zum 31. März 2016 28,2 Prozent (vgl. [www.abs.gov.au](http://www.abs.gov.au)). Damit einhergehend ist die Zahl der Erwerbstätigen gestiegen und das Durchschnittsalter in der australischen Gesellschaft insgesamt gesunken. Diese Entwicklungen gelten u. a. als Erfolgsfaktoren für das seit den 1980er-Jahren explizit auf Wachstum ausgerichtete Migrationsprogramm (vgl. Australian Bureau of Statistics 2009). Unterschieden werden verschiedene Kategorien:

- humanitäre Zuwanderung (Geflüchtete und Asylsuchende),
- Familienzug, und
- dauerhafte »qualifizierte Zuwanderung« und
- temporäre Zuwanderung (zum Zweck zeitlich begrenzter Arbeitsaufnahme).

Das australische Migrationsprogramm wird vom Ministerium für Zuwanderung und Grenzschutz (Department of Immigration and Border Protection, DIPB) verantwortet und ist seit vielen Jahrzehnten mit Zielvorgaben verbunden, wie viele Menschen jährlich in den unterschiedlichen Kategorien zuwandern können. Das DIPB legt in seinen jährlichen Berichten Rechenschaft darüber ab, wie viele Einreisevisa erteilt wurden (vgl. Abb. 1) und ob bzw. wie die zahlenmäßigen Vorgaben des Migrationsprogramms erreicht wurden.

### Das BIBB-Projekt MOVA

MoVA steht für »Modelle und Verfahren zur Anerkennung im Ausland erworbener beruflicher Qualifikationen und Kompetenzen in ausgewählten Staaten«

Ziel des Projekts (Laufzeit: Anfang 2013 bis Ende 2016) ist es, Strategien und Konzepte zu identifizieren, die in ausgewählten Staaten zur Anwendung kommen. Hierzu wurden in Kanada, Australien, Norwegen, der Schweiz und dem Vereinigten Königreich Interviews mit sogenannten Schlüsselpersonen aus Politik, Praxis und Forschung durchgeführt.

Der Beitrag nimmt Bezug auf Interviews mit Expertinnen und Experten

- der australischen Aufsichtsbehörde, dem Office of the Migration Agents Registration Authority – OMARA (DM650043),
- des Berufsverbands der Migrationsberater/-innen, dem Migration Institute Australia (DM650044) sowie
- der University of Victoria (DM650042).

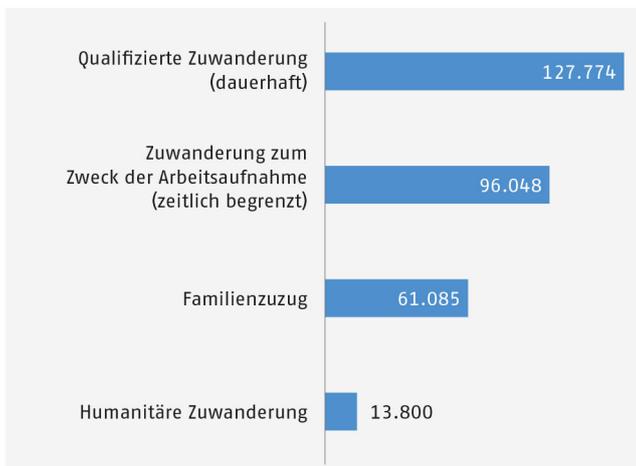
Ausführliche Informationen zum Projekt: [www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/dapro.php?proj=1.3.301](http://www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/dapro.php?proj=1.3.301) (Stand: 09.08. 2016)

Zur Beschleunigung der Verfahren ist die Funktion der »Migration Assistance« im Australischen Migrationsgesetz (Migration Act) von 1958 und in den ergänzenden Ausführungsbestimmungen von 1994 verankert.\* Migration Assistance steht damit in einem direkten Zusammenhang mit den migrationspolitischen Vorgaben.

Beratung und Unterstützung wird besonders im Bereich der sog. qualifizierten Zuwanderung nachgefragt. Diese ist explizit darauf ausgerichtet, im Land bestehende oder prognostizierte Fachkräfteengpässe auszugleichen

\* Migration Act 1958 – URL: [www.austlii.edu.au/au/legis/cth/consol\\_act/ma1958118/index.html#s316](http://www.austlii.edu.au/au/legis/cth/consol_act/ma1958118/index.html#s316) (Stand: 08.08. 2016)

Abbildung 1  
Erteilte Einreisevisa im Zeitraum 2014–2015 nach  
Kategorien



und der Überalterung der australischen Gesellschaft entgegenzuwirken (vgl. KAULISCH 2012). Laut Department for Immigration and Citizenship (DIC) werden mit diesen Einreisevisa (sog. skilled visa) solche ausländischen Arbeitskräfte angesprochen, »who are best suited to contribute to the economy through their skills, qualifications, entrepreneurialism and future employment potential« (DIC 2014, S. 244). Grundlage für die Steuerung der qualifizierten Einwanderung sind jährlich erscheinende Berufe-Mängellisten und damit verbundene Visakategorien. Ob eine Person diesem Verständnis nach qualifiziert ist, macht sich an weit mehr Faktoren als am beruflichen Abschluss fest und wird anhand eines Punktesystems überprüft (vgl. Infokasten). »We're looking for people to pay tax. To support their retirement. So between 25 and 45 are the key areas where you've got the experience and then there's the support service when you come here.« (Interview DM650043, 00:54:03)

#### Bewertung nach dem Punktesystem

Um gleichermaßen den Bedarfen des australischen Arbeitsmarkts, seinen regionalen Ausprägungen und den Interessen einzelner Unternehmen zu entsprechen, basiert das Konzept der qualifizierten Zuwanderung auf einem unternehmensgeförderten und einem punktebasierten Strang. Bei Letzterem erfolgt die Punktevergabe für bestimmte Kategorien wie

- Alter (maximal 30),
- Englischkenntnisse (max. 20),
- Arbeitserfahrung (20),
- Ausbildung (20) und
- andere Faktoren (z. B. die Bereitschaft, in einer ländlichen Region zu leben).

Die zu erreichende Mindestpunktzahl variiert, im Jahr 2014 lag sie bei 60 Punkten (vgl. DIC 2013, S. 17–30).

### Das Tätigkeitsfeld Migration Assistance

Für ein Einreisevisum zum Zweck der (dauerhaften oder temporären) Arbeitsaufnahme müssen sich Einwanderungswillige mit einem komplizierten – und je nach Visumskategorie unterschiedlichen – Anforderungskatalog auseinandersetzen. Dazu zählen eine Qualifikationsfeststellung, eine Berufsanerkennung und ggf. -zulassung, eine Sprachzertifizierung sowie eine Gesundheitsüberprüfung. Hier setzt Migration Assistance an, die sich laut § 276 Migration Act auf die Unterstützung bei der Visabeantragung bezieht.

Migration Agents informieren, beraten und begleiten potenzielle Einwanderinnen und Einwanderer, unabhängig davon, ob es sich um einen temporären oder einen dauerhaften Zuzug handelt. In einem ersten Schritt haben sie die Pflicht, ihre Klientinnen und Klienten umfassend über alle mit der Beantragung eines Visums verbundenen Anforderungen (Zulassungsvoraussetzungen, einzureichende Dokumente, zu erwartende Kosten) sowie über die Erfolgsaussichten eines Antrags zu informieren (vgl. DIBP 2012). Migration Agents erörtern mit ihren Klientinnen und Klienten die grundlegenden Rahmenbedingungen des Beantragungsprozesses, stellen Transparenz über das Verfahren her und klären Erwartungshaltungen: »It is very much hand holding.« (Interview DM650044, 00:24:01). Kommt dann ein Vertrag mit der einwanderungswilligen Person zustande, erweitern sich Aufgaben und Rolle der Migration Agents. Sie werden zu Bevollmächtigten, die im Auftrag ihrer Klientinnen und Klienten den Prozess der Visabeantragung mit den dafür zuständigen Stellen vorantreiben: »The migration agent will be the one on the phone, he will be the one getting all the paperwork on behalf of the applicant and sending it to us. And the migration agent will be the one complaining if anything goes wrong.« (Interview DM650042, 00:51:02).

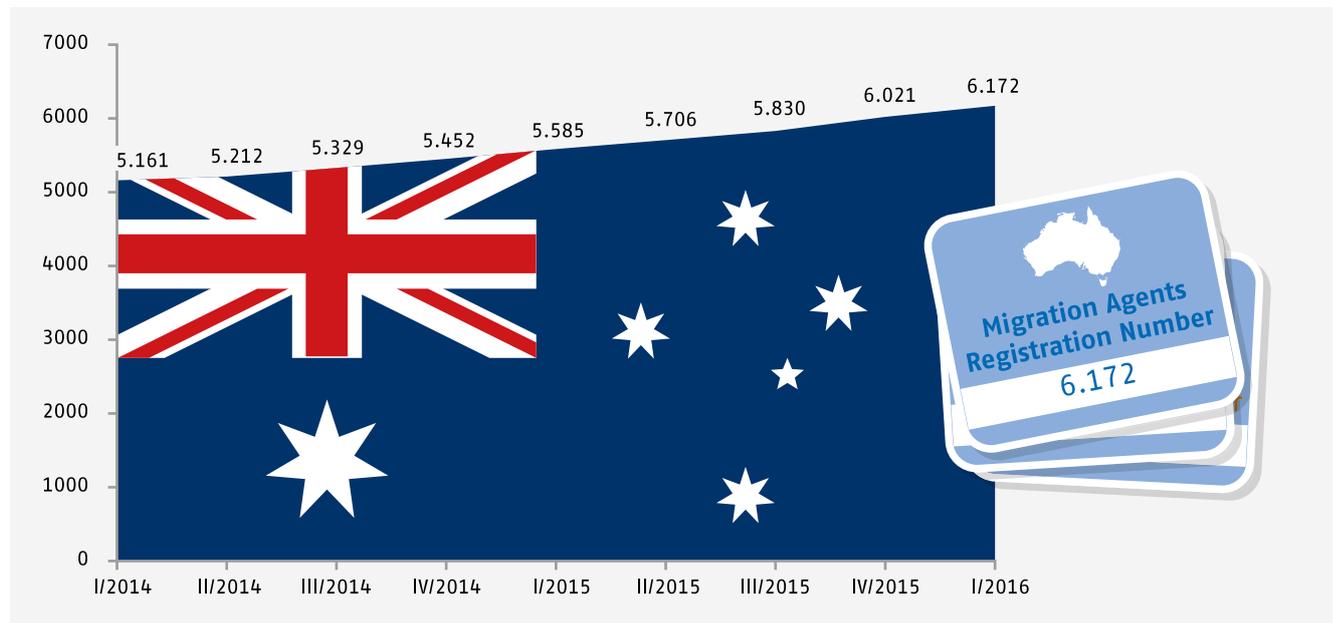
Neben den einwanderungswilligen Personen stellen Unternehmen eine zweite wichtige Zielgruppe für Migration Assistance dar. So wurden bspw. im ersten Quartal 2016 83 Prozent aller unternehmensgeförderten Visaanträge und 73 Prozent aller temporären Arbeitsvisa über Migration Agents gestellt (vgl. DIBP 2016). Die Zusammenarbeit ist für die Migration Agents lukrativ und Unternehmen profitieren von der Ausgliederung des gesamten Visamanagements: »A well prepared application from a competent agent saves the companies a lot of time. Both parties can benefit from a collegiate relationship« (OMARA 2014, S. 4).

### Migration Agents als Berufsgruppe

Personen, die als Migration Agent tätig werden wollen, müssen dies bei der zuständigen Stelle, dem OMARA, beantragen. Diese prüft, ob die Bewerber/-innen geeignet

Abbildung 2

Entwicklung der Anzahl registrierter Migration Agents 2014 bis I/2016  
(jew. zum Quartalsende)



Quelle: DIBP 2016, S. 4

sind, ausreichend Kenntnisse über die relevanten den Zuwanderungsprozess regelnden Dokumente haben, ob sie über ausreichend englische Sprachkenntnisse und über eine Haftschutzversicherung verfügen und ob ein polizeiliches Führungszeugnis vorliegt. Zudem müssen die Bewerber/-innen entweder den akkreditierten dreimonatigen Qualifizierungskurs zum Migration Agent absolviert haben oder ein juristisches Staatsexamen nachweisen. Unabhängig davon, ob sie eine juristische Ausbildung absolviert haben, müssen Migration Agents zusätzlich über eine Qualifikation des Australischen Qualifikationsrahmens verfügen (Allen Consulting Group 2010, S. 8).

Über die letzten Jahre ist die Zahl der Migration Agents kontinuierlich angestiegen und lag am 31. März 2016 bei 6.172 Personen (vgl. Abb. 2).

Parallel dazu ist die Zahl derer, die das Tätigkeitsfeld wieder verlassen, hoch. Die meisten Migration Agents steigen vor Abschluss des dritten Geschäftsjahrs aus (vgl. DIBP 2016, S. 6). OMARA vermutet, dass Gründe u. a. in einer falschen Erwartungshaltung, fehlenden betriebswirtschaftlichen Kenntnissen oder auch in mangelnden (Beratungs-)Kompetenzen liegen könnten: »So new agents don't necessarily understand the complexity of what they're dealing with in dealing with a government bureaucracy. And they're dealing with us and they're dealing with the qualification bodies. They're dealing with the health system, they're dealing with the legal system. (...) You're trying to develop your practice, you're trying to attract new customers, and run a small business. So that's why a lot of them don't manage

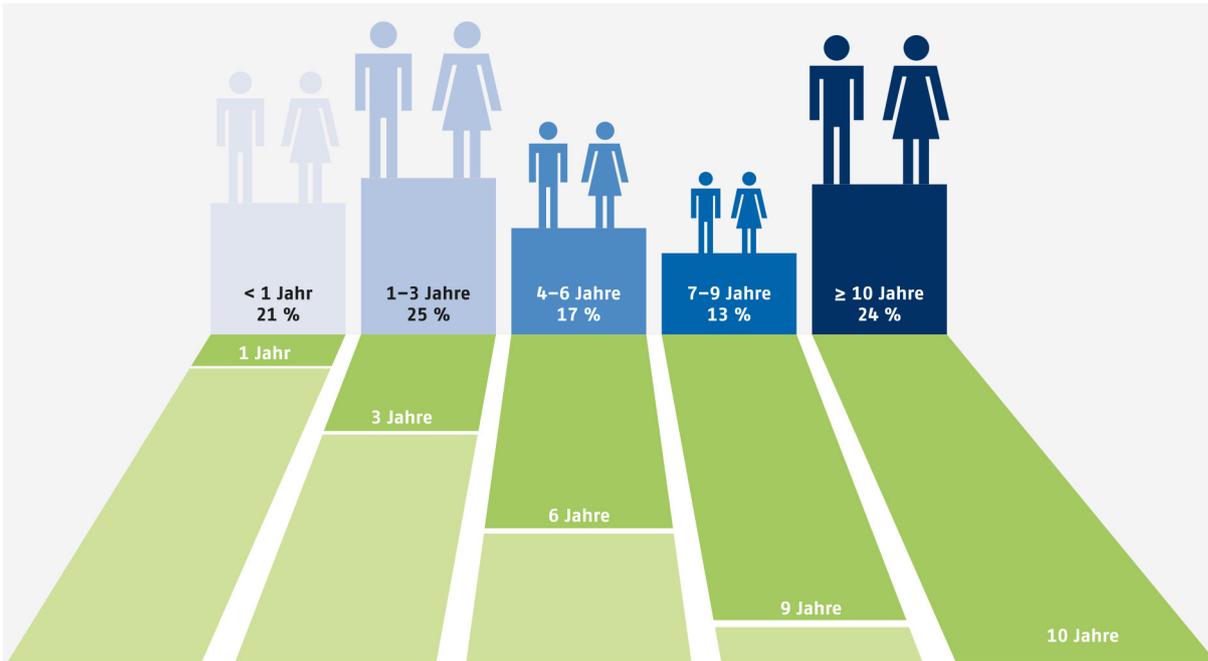
their cash flows. Some of them come in expecting that they're going to make \$100.000 a year.« (Interview DM650043, 00:48:00).

Im März 2016 waren 21 Prozent aller registrierten Agents weniger als ein Jahr, 25 Prozent zwischen einem und drei Jahren in der Migration Assistance tätig (vgl. Abb. 3).

Diese hohe Anzahl beruflich unerfahrener Neueinsteiger/-innen wird seitens der Aufsichtsbehörde OMARA kritisch eingeschätzt: »We (...) see a lot of agents coming in, hoping that they'll make a lot of money and establish connections with companies that are bringing lots of temporary skilled workers in. But those companies normally only want experienced agents. So it's a bit hard for the new agents to get into that market« (Interview DM650043, 00:47:00). Der Code of Conduct sieht daher vor, dass alle Migration Agents sich fortlaufend weiterbilden. Entsprechende Seminare werden vom Migration Institute Australia, dem Berufsverband der Migrationsberater/-innen, angeboten: »We support our members by keeping them up to date with registration and policy changes in the migration area because they're constantly changing.« (Interview DM650044, 00:05:00).

Um die Qualität der Migration Assistance abzusichern, wurden Kompetenzstandards für Migration Agents entwickelt. Die seit 2011 implementierten Standards beschreiben die typischen Handlungsfelder und Arbeitsprozesse und definieren, welches Wissen und welche Kenntnisse, Fertigkeiten, Fähigkeiten, Werte und Verhaltensdispositionen zur Erledigung der Arbeitsaufgaben notwendig sind

Abbildung 3  
 Verweildauer im Tätigkeitsfeld Migration Assistance



Quelle: DIBP 2016, S. 6

(vgl. DIBP 2011). Die im Code of Conduct (vgl. DIBP 2012) allgemein formulierten Anforderungen an das Profil von Migration Agents werden auf diese Weise fachlich konkretisiert (vgl. Infokasten).

Die Kompetenzstandards übernehmen eine zentrale Rolle bei der Ausgestaltung des Berufsfelds. Sie dienen als Grundlage zur Beschreibung von Eintrittsqualifikationen in den Beruf, zur individuellen Weiterbildungsplanung aber auch für die Entwicklung von (Weiter)Bildungsprogrammen. Damit soll die Qualität der Dienstleistung Migration Assistance sichergestellt und dazu beigetragen werden, die migrationspolitischen Zielsetzungen durch eine effiziente und erfolgreiche Visabearbeitung zu erfüllen (vgl. DIBP 2011, S. 5).

### Wie viel Beratung und Guidance steckt in der Migration Assistance?

In Australien trägt Einwanderung nicht nur zum Wirtschaftswachstum bei, sondern ist selbst ein Wirtschaftsfaktor und Wachstumsmarkt. Die Steuerung einer entsprechend ausgerichteten Migrationspolitik braucht Unterstützungsstrukturen, die untrennbar mit Beratung und Begleitung verbunden sind. Die Tätigkeit von Migration Agents ist daher nicht neu. Sie existiert im Vereinigten Königreich und in Neuseeland unter der Bezeichnung *Immigration Adviser* und in Kanada als *Immigration Consultant*. Diese Begriffe stellen die mit der Tätigkeit verbundenen Beratungsaspekte stärker heraus, als dies in Australien der Fall ist. Betrachtet man jedoch das mit der Tätigkeit

#### Tätigkeits- und Kompetenzfelder der Migration Assistance

Die »Occupational competency standards for migration agents« beschreiben das Berufsfeld anhand von neun typischen Tätigkeits- und Kompetenzfeldern:

1. Umgang mit Kunden
2. Handlungsorientierter Umgang mit juristischen und migrationspolitischen Grundlagen
3. Vorbereitung, Begleitung, Beantragung und ggf. Revision von Visaangelegenheiten
4. Vertretung der Kunden bei staatlichen Behörden und anderen Einrichtungen
5. Begleitung von Einzelfällen/Erfolgskontrolle
6. Aktenführung/Abschluss von Einzelfällen
7. Kontinuierliche Identifizierung von Weiterbildungsbedarfen; Erstellung eines persönlichen Entwicklungsplans
8. Erstellung eines Businessplans, Aufbau einer eigenen Praxis/eines Büros
9. Management: Finanzen, Angestellte, Risiko, Optionen

Jeder einzelne Standard wird mit typischen Arbeitsaufgaben konkretisiert und mit darauf abstellenden Indikatoren beschrieben.

Quelle: DIBP 2011

verbundene Anforderungs- und Kompetenzprofil, zeigen sich formal keine Unterschiede (vgl. Allen Consulting Group 2010, S. 32f.).

Migration Assistance in Australien zielt auf die Unterstützung der Einwanderungswilligen und die Bewältigung vornehmlich bürokratischer und rechtlicher Hindernisse ab. Migration Agents bewegen sich zwischen migrationspolitischen Zielvorgaben und individuellen Migrationswünschen. Dies unterscheidet Migration Assistance deutlich von Beratungskonzepten, in denen die persönliche oder soziale Entwicklung von Individuen im Vordergrund der Tätigkeit steht (vgl. UNESCO 2002).

Die Tätigkeit von Migration Agents entspricht in diesem Kontext der von juristischen Beraterinnen und Beratern bzw. Rechtsbeiständen: »They offer immigration advice and they advise people on what's required for visas« (Interview DM650043, 00:13:00). Diese Bevollmächtigtenfunktion wird im Begriff Migration Agent explizit betont. Die Fokussierung auf die Funktion als Beauftragte/-r oder als Sachwalter/-in verweist auf Aspekte von anwaltschaftlicher Vertretung, die sich unter ein sehr allgemeines Kon-

zept von Career-Guidance (vgl. Council of the European Union 2008) subsumieren lassen. Übergeordnetes Ziel der Migration Assistance ist allerdings nicht die Ermöglichung individueller Karriere- oder Bildungswege, sondern die erfolgreiche Zuwanderung von im Land benötigten Arbeitskräften: »Their outcome is to enable a successful migration, not necessarily the individual.« (Interview DM650042, 00:52:00).

Welche Anforderungen Migration Assistance darüber hinaus an Beratung und Beratungskompetenzen stellt, bleibt – auch seitens des Gesetzgebers – unbestimmt: »Immigration advice is defined within the law but it is a little bit grey as to what advice is and what advice is not.« (Interview DM650043, 00:10:05).

Die primär juristische und verfahrenstechnische Beratungsfunktion bildet insofern den Auftrag des Migrationsgesetzes ab und verdeutlicht, dass auch seitens des Gesetzgebers kein darüber hinausgehendes Beratungsverständnis mit dem Tätigkeitsfeld der Migration Assistance verbunden ist. ◀

---

#### Literatur

ALLEN CONSULTING GROUP: A course development framework for migration agents. Report to the Office of the Migration Agents Authority. October 2010

AUSTRALIAN BUREAU OF STATISTICS: Perspectives on Migrants, 2009. Skilled Migration. 15.04.2009 – URL: [www.abs.gov.au/AUSSTATS/abs@.nsf/Lookup/3416.0Main+Features32009](http://www.abs.gov.au/AUSSTATS/abs@.nsf/Lookup/3416.0Main+Features32009) (Stand: 08.08.2016)

COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION: Resolution on better integrating lifelong learning strategies. Brüssel 2008 – URL: [www.consilium.europa.eu/uedocs/cms\\_Data/docs/pressdata/en/educ/104236.pdf](http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_Data/docs/pressdata/en/educ/104236.pdf) (Stand: 08.08.2016)

DIBP: Annual Report 2014–2015. o.o. 2015

DIBP: Code of Conduct for registered migration agents. Current from 1 July 2012 – URL: [https://www.mara.gov.au/media/95420/Code\\_of\\_Conduct.pdf](https://www.mara.gov.au/media/95420/Code_of_Conduct.pdf) (Stand: 08.08.2016)

DIBP: Migration Agent Activity Report. Quarterly report on the provision of immigration assistance in Australia. January to March 2016. Quarter 3. 2016 – URL: [https://www.mara.gov.au/media/445712/MAAR\\_Jan\\_Mar\\_2016\\_web.pdf](https://www.mara.gov.au/media/445712/MAAR_Jan_Mar_2016_web.pdf) (Stand: 08.08.2016)

DIBP: Occupational Competency Standards for Migration Agents. 2011 – URL: [www.mara.gov.au/media/42285/competency\\_standards\\_for\\_agents\\_aug2011.pdf](http://www.mara.gov.au/media/42285/competency_standards_for_agents_aug2011.pdf) (Stand: 08.08.2016)

DIC: Annual Report 2013–2014. o.o. 2014

DIC: Booklet 6, Points Based Skilled Migration (subclasses 189, 190 and 489 visa). 2013 – URL: [www.rdani.org.au/files/pages/skilled-migration/skilled-regional-nsw-sponsorship/Booklet\\_6.pdf](http://www.rdani.org.au/files/pages/skilled-migration/skilled-regional-nsw-sponsorship/Booklet_6.pdf) (Stand: 08.08.2016)

KAULISCH, T.: Australien. Migrationspolitik als Wachstumsmotor. Bonn 2012 – URL: <http://library.fes.de/pdf-files/ipa/ipa/09365.pdf> (Stand: 08.08.2016)

OMARA: Presentation delivered by OMARA CEO at MIA WA State Conference August 2014 – URL: [https://www.mara.gov.au/media/324918/OMARA\\_CEO\\_Presentation\\_to\\_MIA\\_Perth\\_August\\_2014.pdf](https://www.mara.gov.au/media/324918/OMARA_CEO_Presentation_to_MIA_Perth_August_2014.pdf) (Stand: 08.08.2016)

UNESCO: Handbook of Career Counselling. Paris 2002 – URL: <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001257/125740e.pdf> (Stand: 08.08.2016)